



MEDIADORES: Sra. Ruth Pineda i Sra. Raquel Calveras

En aquests Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, a les 17, 45 hores del dia 10 de juny de 2010 en tràmit de mediació

COMPAREIXEN

D'una part, els representants del COMITÈ INTERCENTRES, assessor i delegats sindicals:

- Jordi Requena Ferrando, CCOO
- Jorge Vera Pañella, CCOO (delegat LOLS)
- Genoveva Pareja García, CCOO (delegat LOLS)
- Eugenio Valdevira Fernández (assessor CCOO)
- Francesc Xavier Garcia Bernabeu, CCOO
- José Francisco Martí Serrano, CCOO
- Carlos de Pablo Torrecilla, UGT
- Gustavo Núñez Jiménez, UGT
- Alfonso Núñez Jiménez, UGT
- Josep Maria Rodés Genovés, UGT
- Javier Vázquez López, UGT (assessor)
- David Alonso Álvarez, UGT (assessor)
- Bernardo Gallardo Rivilla, UGT (assessor)
- Eva Maria Ferruz Nortes, ATAB
- Francesc Xavier Gumà Capdevila, ATAB
- Montserrat Rambla Sugranyes, ATAB
- Mónica Fernandez López, ATAB
- Salvador León Expósito, ATAB
- Mercè Majó Ortí, ATAB
- Sergio Verdú Román, ATAB
- Francesc Xavier Bosch Casas, ATAB (assessor)

D'altra part, L'EMPRESA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, SA representada per: Ignacio Escudero García, Ciril Rozman Jurado, Manuel Cermerón Romero, Arsenio Olmo Chaos.

Realitzada la mediació, els representants dels sindicats UGT i CCOO que ostenten la majoria del comitè intercentres i la representació de l'empresa acorden la subscripció de la proposta de mediació que s'adjunta a aquesta acta. Mostren el seu rebuig els representants del sindicat ATAB.

Aquest preacord haurà de ser ratificat per la plantilla dels treballadors de l'empresa.

En cas de ser ratificat per la plantilla dels treballadors de l'empresa, es procedirà a la redacció definitiva dels pactes assumits a la proposta de mediació.

Llegida l'acta, la signen les persones assistents, en prova de conformitat, en el lloc i la data de l'encapçalament.

PROPUESTA DE MEDIACIÓN

1. CONVENIO COLECTIVO.

- 1.1. Vigencia del Convenio: 3 años. Del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.
- 1.2. En la dirección de lo planteado en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, a cuenta para el 2010 el 1,5%, para el 2011 el 1,5% y para el 2012 el 1,5%. A final de cada ejercicio se aplicará la cláusula de revisión salarial al alza lo que garantizará el poder adquisitivo de los salarios.
- 1.3. Cláusula de Garantía del Empleo. Se garantizará un número mínimo de plantilla, una vez hecha la reestructuración, en base a un máximo de 194 personas por la vía de las prejubilaciones obligatorias y de las bajas voluntarias incentivadas. La plantilla resultante quedará fijada durante la vigencia de tres años del presente acuerdo (2010-2011-2012). En el caso de que no se alcance esa cifra de bajas, por las dos vías indicadas, se discutirá la forma de resolverlo únicamente mediante los mecanismos determinados en el presente acuerdo, en la Comisión de Seguimiento que se crea y concreta en el punto siguiente. Ese mínimo de plantilla no permite la externalización de personas o tareas y funciones propias y esenciales del servicio público.
- 1.4. Creación de una Comisión de Seguimiento del Acuerdo que estará integrada por seis miembros por la representación social y seis miembros por la dirección de la empresa.
- 1.5. Regulación de nuevos procesos formativos que den respuesta a la reestructuración, donde posibiliten nuevas recolocaciones y reubicaciones de los empleados/as, así como la nueva fórmula de promoción y clasificación profesional de los afectados. Todo esto será trabajado y encauzado por la Comisión Paritaria de Formación y la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional cada una en el ámbito de sus competencias.

2. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES.

- 2.1. Topaje del salario pensionable, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.
- 2.2. El porcentaje de revisión anual máximo de las rentas de jubilación ya causadas será el del IPC, quedando limitado a la hipótesis de externalización de la variable IPC, es decir, el 2%.
- 2.3. Los ahorros producidos por los topajes del sistema en lo referente a las prestaciones de jubilación revertirán en el propio sistema, de tal manera que se aumentará como mínimo en un 2% la aportación del promotor a los partícipes, lo que conlleva incrementar el porcentaje del 5% a un 7%. También revertirán en la mejora del porcentaje de cobertura actual de los compromisos por pensiones de los prejubilables (incluye la aportación del 5%) para garantizar los compromisos actuales. En cuanto el resto de ahorros que se produzcan por medio del topaje, será la representación social quien decida mediante que mecanismo revertirá en el sistema mejorando la prestación de los partícipes. Esto incluye el establecimiento de una herramienta financiera que garantice las aportaciones efectuadas por el promotor.

- 2.4. Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.
- 2.5. Los ahorros del Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo revertirán en mejorar las contingencias para activos, con el objeto de conseguir una mayor eficiencia del sistema de riesgos, ambas representaciones por acuerdo podrán modificar y convertir prestaciones de rentas a prestaciones de capital.
- 2.6. La fecha de referencia para el cálculo de los ahorros que se producen con los topajes planteados en los apartados anteriores será la de la firma del presente acuerdo.

3. PLAN DE PREJUBILACIONES.

- 3.1. Vigencia del Acuerdo de Prejubilaciones: 3 años, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.
- 3.2. Estarán afectados todos los trabajadores que en el momento de la firma del acuerdo tengan 56 o más años, y que alcancen esta edad durante la vigencia del acuerdo.
- 3.3. El salario regulador será el 93% del valor Neto Neteado (es decir el valor total neto más la cantidad correspondiente al impacto fiscal de la cantidad que supere los 45 días por año trabajados o las 42 mensualidades que como indemnización están exentas de tributación en el Impuesto de la Renta de las personas físicas) y lo integran los siguientes conceptos salariales:

1. Salario Base.
2. Salario Base Paga Extra.
3. Salario Base Paga Extra Finiquito.
4. Antigüedad.
5. Antigüedad Paga Extra.
6. Antigüedad Paga Extra Finiquito.
7. Beneficios.
8. Bolsa de Vacaciones.
9. Complemento Personal.
10. Complemento Personal Paga Extra.
11. Complemento Personal Paga Extra Finiquito.
12. Pago de años de servicio clasificación profesional.
13. Plus complemento Ascensos automáticos.
14. Plus complemento Ascensos automáticos Paga Extra.
15. Plus complemento Ascensos automáticos Paga Extra finiquito.
16. Plus de conducción fijo.
17. Plus de disponibilidad de Régimen Mixto.
18. Plus de jornada Partida.
19. Plus de jornada Partida todo el año.
20. Plus de nivel.
21. Plus de Turno.
22. Plus de turno Paga Extra.

3.4. La edad de acompañamiento dependiendo de los colectivos será la siguiente:

1. Los trabajadores que tengan 56 o 57 años hasta los 63 años.
2. Los trabajadores que tengan 58 o más años hasta los 64 años.

3.5. La Empresa se hará cargo del Convenio Especial con la Seguridad Social de todos los afectados en las mismas condiciones que el apartado anterior.

3.6. Los trabajadores afectados podrán optar por percibir las cantidades resultantes con las siguientes dos opciones:

1. Capital. En este supuesto no habrá revalorización
2. Renta. En este supuesto la revalorización anual será del 1,5%.

4. BAJAS INCENTIVADAS VOLUNTARIAS

4.1. Indemnización: 60 días por año trabajado sin ningún tope, mas una prima según antigüedad.

4.2. Prima según antigüedad:

- inferior a 15 años de antigüedad: 8.000€.
- entre 15 y 25 años de antigüedad: 12.000€.
- más de 25 años de antigüedad: 15.000€.

Barcelona, 10 de junio de 2010

